

## VOTO-VOGAL

O SENHOR MINISTRO ANDRÉ MENDONÇA:

### SÍNTESE DA CONTROVÉRSIA

1. Trata-se de julgamento conjunto de **três ações diretas de inconstitucionalidade** (ADI nº 5.826, ADI nº 5.829 e ADI nº 6.154) ajuizadas, respectivamente, pela Federação Nacional do Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados do Petróleo – (FENEPOSPETRO), pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATELL) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), em face: **(i) dos artigos 443, caput e § 3º, 452-A, §§ 1º a 9º, e 611-A, inciso VIII, da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista); e (ii) dos artigos 452-A, caput e §§ 2º, 6º, 10º, 11, 12, 13, 14 e 15, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G, 452-H e 911-A, caput e parágrafos, também da CLT, incluídos pela Medida Provisória nº 808/2017.** Do conjunto de dispositivos impugnados resultou a criação e a regulamentação do denominado **contrato de trabalho intermitente**.

2. Assento já nessa breve contextualização que, diante da não conversão em lei da **Medida Provisória nº 808/2017**, o segundo conjunto de dispositivos originalmente impugnados não mais subsistem, caracterizando-se, portanto, a perda superveniente dessa parte do objeto.

3. Nesse contexto, o julgamento de mérito das ações circunscreve-se aos seguintes dispositivos, todos inseridos ou modificados na CLT pela **Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista)**:

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser

acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR)

(...)

Art. 452-A O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

(...)

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;"

4. Argumentam as partes requerentes que *“muito embora o contrato intermitente tenha sido introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17); sob o pretexto de ‘ampliar’ a contratação de trabalhadores, em um período de crise que assola o país; na realidade, propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de escusa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado e que não atendem às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer”* (ADI nº 5.826, e-doc. 1, p. 4).

5. Como paradigma de controle, invocam-se os seguintes preceitos constitucionais: **(i) o princípio da dignidade da pessoa humana** (CF, artigos 1º, inciso III, 5º, *caput* e inciso III); **(ii) os valores sociais do trabalho** (CF, art. 1º, inciso IV); **(iii) a função social da propriedade** (CF, art. 5º, XXXIII); e **(iv) os direitos fundamentais dos trabalhadores** (CF, artigos 6º, *caput*, e 7º, *caput*, incisos IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII).

6. Adotado o rito do art. 12 da Lei nº 9.868/99, foram prestadas informações pelo **Presidente da República** (e-doc. 20 da ADI nº 5.826) e pelo **Congresso Nacional** (e-doc. 34 da ADI nº 5.826). Ambos se manifestaram pela **improcedência** dos pedidos iniciais.

7. Por sua vez, a **Advocacia-Geral da União** e a **Procuradoria-Geral da República** se posicionaram, preliminarmente, pelo não conhecimento da ADI nº 5.826 e da ADI 5.829 em razão: **(i)** da irregularidade na representação processual; **(ii)** da ilegitimidade ativa das respectivas requerentes; e **(iii)** da inépcia de parte das petições iniciais. Em relação à ADI nº 6.154, tanto a **AGU** quanto a **PGR** apontam a necessidade de adstringir o pedido deduzido em face dos artigos 443, *caput*; e 611-A, inciso VIII, da CLT, às expressões *“ou para prestação de trabalho intermitente”* e *“e trabalho intermitente”*, e não à integralidade dos respectivos dispositivos [os quais versam sobre temática não adstrita ao

*contrato de trabalho intermitente*]. No mérito, ambas as instituições pugnam pela **improcedência** dos pedidos nas três ações.

8. Devidamente instruídas, as ações foram incluídas em pauta para julgamento de mérito na sessão do **plenário presencial de 02/12/2020**. O eminente **relator** apresentou voto pelo **conhecimento parcial**, e, em relação à parte conhecida, pela **procedência** das ações. Eis a ementa apresentada por Sua Excelência:

“EMENTA: DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE.

1. A Constituição brasileira de 1988 tem inegável compromisso com os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, os quais foram conquistados por meio de lutas travadas entre empregadores, donos do capital; e empregados, detentores da força produtiva.

2. A reforma trabalhista legalizou a contratação de trabalhadores, com subordinação, para jornadas de trabalho intermitentes, com pagamento proporcional de direitos sociais trabalhistas decorrentes.

3. A criação de uma modalidade de contrato de trabalho, formal e por escrito, que não corresponda à uma real probabilidade de prestação de serviços e pagamento de salário, ao final de um determinado e previsível período, representa a ruptura com um sistema cujas características básicas e elementos constitutivos não mais subsistirão.

4. Ante a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos, ainda que estimados, é preciso reconhecer que a figura do contrato intermitente, tal como disciplinado pela legislação, não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas.

5. Ação direta julgada procedente, para declarar a inconstitucionalidade do artigo 443, caput, parte final, e §3º; artigo 452-A, §1º ao §9º, e artigo 611-A, VIII, parte final, todos da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017.”

9. Na **sessão do dia seguinte (03/12/2020)**, votaram os **Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes**. Ambos divergiram do Ministro relator em relação ao mérito para julgar **improcedente** os pedidos. Em seguida, a **Ministra Rosa Weber** pediu vista antecipada dos autos.

10. O julgamento foi retomado na **sessão do plenário virtual de 11/11/2022 a 21/11/2022**. Naquela assentada, após o voto-vista da Ministra Rosa Weber, acompanhando, com ressalva, o Ministro Edson Fachin, **pedi destaque do caso**. Posteriormente, o destaque foi por mim cancelado, fazendo com que o julgamento das ações diretas voltassem à análise do plenário virtual na presente sessão.

#### ANÁLISE DO MÉRITO

11. Inicialmente, aderindo às razões apresentadas pelos eminentes pares, **rejeito igualmente as questões preliminares** suscitadas pela AGU e pela PGR, **assentando apenas a perda superveniente do objeto em relação aos dispositivos veiculados pela Medida Provisória nº 800/2017**, a qual, não tendo sido convertida em lei, não mais produz efeitos jurídicos (*v.g.* ADI nº 2.290-QO/DF. Rel. Min. Moreira Alves, Tribunal Pleno, j. 23/05/2001, p. 29/06/2001; ADI nº 4.041-AgR/DF, Rel. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, j. 24/03/2011, p. 14/06/2011).

12. Passando diretamente ao exame do mérito em relação aos artigos 443, caput e § 3º, 452-A, §§ 1º a 9º, e 611-A, VIII, da CLT, na

redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), **antecipo, desde logo, que não verifico qualquer inconstitucionalidade nos normativos que disciplinam a figura do denominado contrato de trabalho intermitente.**

13. Com a mais elevada vênia às posições em sentido contrário, penso que **a formatação concebida pelo legislador ordinário para instituir nova modalidade de vínculo empregatício**, em adição àquelas tradicionalmente já existentes, **não desborda do espaço de conformação que lhe foi outorgado pelo Texto Constitucional.**

14. Trata-se, a rigor, de modalidade de contrato de trabalho que busca conferir proteção jurídico-normativa a **novas realidades laborais**, a partir do estabelecimento de um peculiar vínculo empregatício, marcado pelos traços caracterizadores da sociedade contemporânea, que passa por rápidas e profundas transformações, com demandas de considerável volatilidade, exigindo a concepção de uma modelagem contratual capaz de assimilar as variações inconstantes tanto em relação à necessidade de fornecimento da mão de obra, quanto à sazonalidade dessa necessidade.

15. Nessa direção apontam os seguintes esclarecimentos apresentados pelo **Congresso Nacional**, *in verbis*:

“A Lei nº 13.467/2017 foi concebida especificamente com esse propósito de oferecer à sociedade novos modelos contratuais para reger a relação de trabalho entre pessoas e empresas, aprimorando as relações de trabalho no Brasil.

(...)

O desenho normativo do contrato intermitente é voltado à **melhoria das condições de acesso ao trabalho da população**. Ele representa um **instrumento para fomentar novas contratações** e, conseqüentemente, para **incluir mais pessoas**

em uma relação de emprego protegida pelo Estado.” (e-doc. 34, p. 5/6; grifos acrescentados)

16. Ainda quanto ao ponto, realço que a apontada **abertura, ou maleabilidade, do modelo contratual impugnado vale para os dois lados da relação empregatícia**, uma vez que de acordo com os §§ 2º e 3º do art. 452-A, caso o trabalhador seja convocado pelo empregador, poderá recusar o chamado. Nos termos do mencionado § 3º, “[a] recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”. Ainda quanto à flexibilidade conferida ao empregado, colhe-se da parte final do § 5º do art. 452-A a possibilidade de “o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”.

17. De outro lado, o escrutínio dos dispositivos impugnados não pode prescindir de uma análise pragmática, ou seja, que leve em consideração **(i) as consequências** e **(ii) o contexto** no qual se insere e sobre o qual incide as prescrições normativas. Nessa direção, bem ponderou o Ministro Roberto Barroso no HC nº 126.292/SP (Rel. Min. Teori Zavascki, Tribunal Pleno, j. 17/02/2016, DJe 17/05/2016) que:

“41. Como é corrente, desenvolveu-se nos últimos tempos a percepção de que a norma jurídica não é o relato abstrato contido no texto legal, mas o produto da integração entre texto e realidade. Em muitas situações, não será possível determinar a vontade constitucional sem verificar as possibilidades de sentido decorrentes dos fatos subjacentes. Como escrevi em texto doutrinário:

‘A integração de sentido dos conceitos jurídicos indeterminados e dos princípios deve ser feita, em primeiro lugar, com base nos valores éticos mais elevados da sociedade (leitura moral da Constituição). Observada essa premissa inarredável – porque assentada na ideia de justiça e na dignidade da pessoa humana – deve o

intérprete atualizar o sentido das normas constitucionais (interpretação evolutiva) e **produzir o melhor resultado possível para a sociedade (interpretação pragmática)**. A interpretação constitucional, portanto, configura uma atividade concretizadora – i.e., uma interação entre o sistema, o intérprete e o problema – e construtivista, porque envolve a atribuição de significados aos textos constitucionais que ultrapassam sua dicção expressa’. (grifo acrescentado)

42. O pragmatismo possui duas características que merecem destaque para os fins aqui visados: (i) o *contextualismo*, a significar que a realidade concreta em que situada a questão a ser decidida tem peso destacado na determinação da solução adequada; e (ii) o *consequencialismo*, na medida em que o resultado prático de uma decisão deve merecer consideração especial do intérprete. **Dentro dos limites e possibilidades dos textos normativos e respeitados os valores e direitos fundamentais, cabe ao juiz produzir a decisão que traga as melhores consequências possíveis para a sociedade como um todo.**” (grifos acrescentados)

18. Portanto, no caso em análise, não se pode desconsiderar o *contexto* inerente ao mercado de trabalho atual, marcado pelo elevadíssimo percentual de **informalidade**. Nessa condição, os trabalhadores são alijados de toda e qualquer proteção jurídico-formal.

19. De acordo com dados obtidos a partir da *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua*, realizada pelo **IBGE** e divulgados pelo portal de notícias **Agência Brasil**, no trimestre encerrado em fevereiro deste ano “*o número de trabalhadores informais ficou em 38,8 milhões*”. A título de comparação, a matéria ainda informa que, no mesmo período, foram registrados **37,995 milhões de trabalhadores com carteira assinada**. Ou seja, em números absolutos, **há mais trabalhadores**

na informalidade do que empregados com carteira assinada. Em relação ao universo total da “população ocupada”, tem-se uma taxa de informalidade da ordem de 38,7%.<sup>1</sup>

20. Já no que concerne às *consequências* das normas impugnadas, sem olvidar que pode ensejar (i) reflexos negativos nas relações de trabalho até então constituídas a partir do modelo contratual tradicional, indubitavelmente mais protetivo ao empregado; (ii) sobressai a sua aptidão para alterar essa elevadíssima proporção de informalidade, funcionando como mecanismo capaz de conferir a esse verdadeiro exército de trabalhadores informais patamar minimamente protetivo, sobretudo porque viabiliza a formalização de vínculos empregatícios adequados à flexibilização e volatilidade inerentes à realidade do mercado de trabalho contemporâneo.

21. Ademais, considerando a realidade sobre a qual incide a norma, a partir de um ideal de justiça distributiva, tem-se que o risco de uma eventual mitigação do patamar protetivo superior no qual se encontram os trabalhadores que possuem vínculo empregatício regido pelas modalidades contratuais tradicionais não deve impedir a adoção de medida legislativa que busque conferir patamar protetivo mínimo àqueles que até então não possuíam qualquer proteção jurídica.

22. Não se pode negligenciar que apesar de inseridos numa mesma realidade mais abrangente, a norma em questão indubitavelmente se destina aos trabalhadores informais, numa tentativa de garantir tutela jurídica a novas conjunturas laborais. De outro lado, a cogitação dos reflexos nos vínculos contratuais já existentes não pode desconsiderar que

<sup>1</sup> Dados disponíveis em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-03/empregos-com-carteira-assinada-batem-recorde-segundo-ibge#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20de%20trabalhadores%20informais,milh%C3%B5es%20de%20fevereiro%20de%202023>. Acessado em 20/08/2024.

a necessidade que ensejou a sua celebração continuará a subsistir – e, portanto, a demandar a formalização nos moldes usuais.

23. Nesse sentido, bem pontou a Advocacia-Geral da União o seguinte:

**“Como já enfatizado, a incorporação à CLT de modelos de contratação atípica do trabalho, dentre os quais se inclui o trabalho intermitente, não deve ser concebida irrefletidamente como fonte de precarização.** Embora se admita que a modalidade típica ou comum de emprego por tempo indeterminado ofereça mais segurança à vida do trabalhador, **é preciso reconhecer que as oportunidades de trabalho se desenvolvem, atualmente, sobre plataformas de execução diferentes.** Observa-se, a propósito, um grande crescimento de demanda pela execução de projetos, de trabalhos à distância, em regime de tempo parcial ou para atividades intermitentes.

Não são apenas as necessidades dos empregadores que se transformaram com o tempo, mas também as demandas dos trabalhadores. Uma jornada mais flexível pode ser interessante para atender a projetos de qualificação profissional, a escolhas familiares ou a outros fins pessoais que exijam tempo. Enfim, tanto no contexto empresarial, quanto no âmbito dos trabalhadores, há determinadas nuances que inviabilizam a formalização de uma relação de trabalho nos padrões usuais.

(...)

Diferentemente do alegado na inicial, a positivação, na CLT, do contrato de trabalho intermitente não constitui um instrumento de precarização das relações de trabalho, mas uma **forma de elevar o padrão de proteção social aplicável àqueles que antes executariam seus serviços de maneira informal ou mediante prestações de serviço em caráter eventual.**

Uma relação de trabalho que admite períodos de inatividade, ou em que a prestação de serviços não é contínua, corresponde a uma **fórmula jurídica concebida como 'solução de compromisso' entre a eventualidade do trabalho informal e a habitualidade típica do vínculo de emprego comum**. Para atingir essa síntese, o legislador concebeu um modelo em que os benefícios característicos da relação de emprego formal seriam devidos proporcionalmente ao período de tempo trabalhado intermitentemente.

(...)

O conjunto dessas disposições evidencia que o trabalho intermitente é um arranjo jurídico concebido para **estender prestações sociais hoje já garantidas àqueles que possuem vínculos de emprego tradicionais a profissionais que, até então, exerciam suas atividades em condições precárias de informalidade**. A alternativa busca ir ao encontro dos **objetivos sociais enunciados nos artigos 1º e 170 da Constituição**, permitindo maior inclusão de pessoas no mercado formal de emprego.

A precarização, cogitada pela autora como possível efeito da Lei nº 13.467/2017 e da Medida Provisória nº 808/2017 é, na verdade, um produto da legislação trabalhista que vigia anteriormente, cujas limitações excluía de suas normas protetivas os trabalhadores que realizavam serviços em segmentos nos quais a eventualidade era a regra." (e-doc. 23, p. 21-22; 25; grifos acrescentados)

24. O ponto foi também abordado no parecer da Comissão Especial da **Câmara dos Deputados**, elaborado durante a instrução do Projeto de Lei PLC nº 38/2017, que realçou:

**"A preocupação desta Casa, ao examinar a proposição, não pode se restringir ao universo dos empregados formais, é**

**preciso pensar naqueles que estão relegados à informalidade, ao subemprego, muitas vezes por que a sua realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT”** (e-doc. 34, p. 9; grifos acrescidos)

25. Do teor das informações prestadas pelo **Congresso Nacional**, colho ainda o seguinte excerto:

“O Congresso Nacional, ao estatuir a modalidade do trabalho intermitente no universo das relações de trabalho no Brasil, travou um difícil equilíbrio: de um lado, buscou impedir que regras rígidas (quando não anacrônicas) da CLT atrapalhassem a incorporação pelo mercado de trabalho de milhões de brasileiros desempregados ou submetidos a condições de subemprego e sem qualquer proteção do Estado; de outro, procurou atender aos anseios da população por desenhos contratuais mais flexíveis, dinâmicos e modernos, capazes de aumentar o grau de efetivação do direito fundamental ao trabalho, mas sem dispor das conquistas alcançadas pelos trabalhadores em séculos de lutas pela melhoria de sua condição social.

**Ao permitir a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora, esse contrato não só atende a demandas específicas de determinadores setores (v.g bares, restaurantes, turismo), como também permite a incorporação no mercado de trabalho formal de milhões de trabalhadores, com efeitos sociais relevantíssimos na inclusão de pessoas no universo de uma relação de emprego protegido pelo Estado.**

**O novo modelo amolda-se perfeitamente para situações em que há volatilidade em frequência e volume de trabalho (horas). O empregador cujas atividades se caracterizarem comprovadamente pela descontinuidade de sua operação ou pela intensidade variável da utilização de mão de obra poderão**

contratar trabalhadores nessa modalidade de contratação, **o que contribuirá** não apenas para fomentar a atividade econômica, mas também **para aumentar o nível de formalização do emprego no Brasil, com todos os ganhos sociais que disso advirão.**

Logo, as normas impugnadas estão longe de afrontar o princípio constitucional da dignidade humana; na realidade, as modificações legais ampliam a efetividade desse importante preceito da Carta Magna, já que **viabilizarão a inclusão no mercado de trabalho formal de milhares de cidadãos que atualmente se encontram desprotegidos e sujeitos a toda sorte de intempéries por conta do desempregado ou por trabalhar fora de qualquer proteção estatal.**

De se registrar, ainda, que a figura jurídica do trabalho intermitente não traz, a rigor, nenhuma inovação que infirme o desenho das relações trabalhistas no país, como estas desde muito são admitidas e reguladas pela legislação.

Isto porque o conceito de trabalhador intermitente guarda estreita ligação com os chamados trabalhadores avulsos, ou seja, aqueles que por intermédio de um órgão gestor de mão de obra ou entidade sindical presta serviços e recebe tão apenas por estes serviços prestados e pela unidade temporal necessária para finalizá-los. A significativa distinção entre ambos – e diferença positiva, sem dúvida – é que se suprimiu no trabalho intermitente a figura de um terceiro gerindo o contrato do trabalhador com a empresa.” (e-doc. 34, p. 11/12; grifos acrescidos)

26. Por fim, valho-me das seguintes ponderações feitas pela **Procuradoria-Geral da República** que relativizam a conclusão acerca de eventuais efeitos negativos ocasionados pela nova legislação sobre os trabalhadores já formalizados, considerando que, atualmente, a nova modalidade pode melhor equacionar os interesses tanto de parcela dos

empregados, quanto dos empregados. Confira-se:

“Deste modo, ao revés do que faz crer a inicial, a simples incorporação de modelo que difere da contratação tradicional e o fato de a prestação de serviços, no contrato intermitente, acontecer de forma descontínua, não conduzem à automática conclusão de que a modalidade redunde em fragilização das relações trabalhistas ou na diminuição da proteção social conferida aos trabalhadores.

Ainda que se admita que o contrato de emprego típico possa gerar maior sensação de segurança ao trabalhador – principalmente em razão da visão cultural estabelecida por anos de vigência da CLT sem modificações tão substanciais como as implementadas pela Reforma Trabalhista –, necessário reconhecer que **a modalidade de trabalho intermitente pode significar novas oportunidades para todos os envolvidos na relação, sejam empregadores ou empregados.**

Isso porque, nesta nova forma de contrato, ou o empregado está trabalhando – e será devidamente remunerado por esse tempo laborado – ou está livre para buscar outras oportunidades, realizar diferentes trabalhos, executar outros projetos. **A jornada mais flexível pode atender à expectativa de trabalhadores que almejam mais disponibilidade para o desenvolvimento de outros interesses.** Tanto da perspectiva do empregador, quanto da dos trabalhadores, **podem existir nuances que tornem o contrato intermitente melhor alternativa que a formalização de uma relação de trabalho nos padrões usuais.**” (e-doc. 93, p. 11/12; grifos acrescidos)

27. Com base em tais considerações, por não vislumbrar malferidos quaisquer dos dispositivos constitucionais apontados na condição de paradigma de controle – *neles compreendendo, em verdade, supedâneo às normas vergastadas* – concluo pela improcedência das

alegações autorais.

#### DISPOSITIVO

28. Ante o exposto, **conhecendo parcialmente os pedidos e, na parte conhecida, julgo improcedentes as três ações diretas** (ADI nº 5.826, ADI nº 5.829 e ADI nº 6.154), por não vislumbrar na modalidade de contrato intermitente, tal como delineada pelo legislador ordinário, qualquer desconformidade com os parâmetros fixados pela Constituição Federal.

29. Renovando às vênias ao eminente relator e àqueles que compartilhem da compreensão manifestada por Sua Excelência, **acompanho a divergência inaugurada pelo eminente Ministro Nunes Marques.**

É como voto.